

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA JAYAPURA

Saling

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura. Sedangkan Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan Kemampuan, Motivasi, dan Kinerja.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, metode kuantitatif adalah penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang diberikan kepada 59 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F)

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu pengujian hipotesis yang menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) diketahui bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Semakin pesatnya perkembangan dunia saat ini dan masyarakat yang semakin kritis yang melanda dunia termasuk Indonesia khususnya yang terjadi di provinsi papua. Pendekatan otoriter dan pemerintah sentralisasi yang digunakan pada orde baru sudah tidak lagi diterima masyarakat. Perubahan paradigm pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini pegawai negeri sipil untuk tampil dalam suasana berbeda, dimana pendekatan pelayanan atas hak-hak masyarakat menjadi prioritas utama. Seperti yang terjadi pada instansi pemerintah kota khususnya Sekretariat DPRD Kota Jayapura, sesuai dengan tugas dan fungsinya yaitu memberikan pelayanan pada masyarakat. terkait dengan kinerja birokrasi pelayanan public yang menjadi sorotan masyarakat yang tertuju pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura dimana kondisi Sumber Daya Manusia yaitu pegawai dalam memberikan pelayanan sudah

cukup memadai tetapi dari sisi kualitas kinerja masih belum optimal, sebab itu diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran dan ekistensi unit kerja yang akhirnya secara keseluruhan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi pemerintah. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu mendapat perhatian serius.

Kemampuan pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada pegawai. Dengan kemampuan yang dimiliki diharapkan pegawai yang bersangkutan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai dengan sendirinya akan meningkat.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi (Ambar T. Sulistiyani, 2009:76).

Hal tersebut di atas menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja antara lain Kemampuan dan Motivasi yang perlu dimiliki oleh Pegawai terutama pada instansi Sekretariat DPRD Kota Jayapura yang harus ditingkatkan Kinerja Pegawainya.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Muhdi B. Hi. Ibrahim (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Sedangkan menurut Ambar Teguh S. Rosidah (2009:12) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia, pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.

Selanjutnya menurut Simamora 2004 dalam Muhdi B. Hi. Ibrahim (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kemampuan

Kamus Bahasa Indonesia (1996:623) dalam Aziz(2008;5) pengertian mampu adalah Kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau pegawai yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja Kemampuan pegawai dapat diperoleh melalui diklat, Tingkat pendidikan, dan masa kerja:

1. Diklat (pelatihan) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. pelatihan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dalam organisasi dan meningkatkan keahlian para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. (Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah 2009 hal 220)
2. Tingkat Pendidikan adalah pendidikan formal Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan yaitu yang ada hubungannya dengan tugas utama. Musanef, (1991:170) dalam Anggraeni (2006:56)
3. Masa kerja adalah lamanya seorang Pegawai Negeri Sipil bekerja pada unit organisasi yang bersangkutan. Dalam anggraeni (2006:58) mengatakan bahwa masa kerja seorang pegawai memberikan ketrampilan dan pemahaman yang lebih baik dari pada seorang yang masa kerjanya baru.

Motivasi

Menurut Ambar Teguh S. Rosidah (2009 :76) motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Sedangkan menurut Bernard Barelson dan Gary A. Steiner 1854 dalam Siswanto (2005:119) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan performance atau to achieve yang berarti mencapai, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (muhamdi Ibrahim, 2011:122).

Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah sebagai cara untuk mengukur kontribusi pegawai kepada organisasi, dengan mengetahui kontribusi pegawai maka selanjutnya dapat

digunakan sebagai upaya menyusun program penghargaan dan kompensasi untuk peningkatan kemampuan individu juga. Ambar Teguh Sulistiyan Rosidah (2009:276).

Siagian 1995 dalam muhdi Ibrahim (2011:123) penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai yang di dalamnya terdapat:

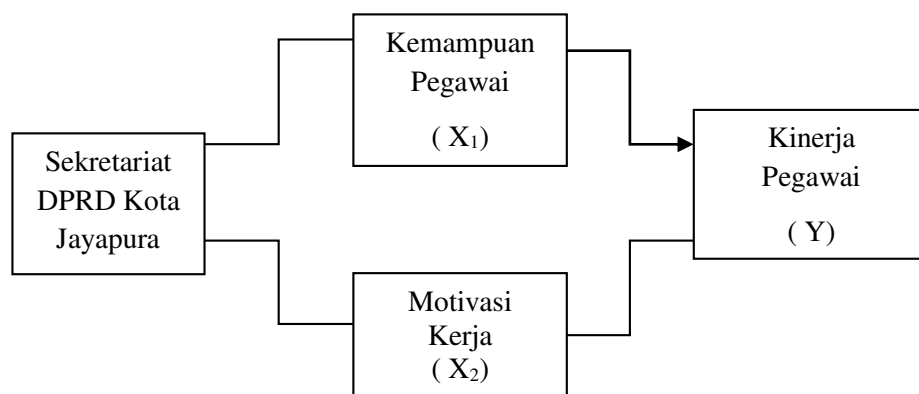
1. Penilaian dilakukan pada manusia sehingga sisamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistic, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta criteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif;
3. Apabila penilaian tersebut bersifat negative maka pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan secara rapi dalam arsip kepegawaian setiap pegawai sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai bersangkutan.
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik arti promosi, ahli tugas, alih wilayah, damosi maupun pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan analisis yang berpedoman landasan teori pada halaman diatas. Semakin tinggi Kemampuan dan semakin tinggi Motivasi, maka kinerja semakin tinggi pula. Artinya Kinerja adalah fungsi dari Kemampuan dan Motivasi. Kemudian penjabaran melalui hubungan-hubungan diatas, dapat disusun suatu model penelitiannya seperti pada gambar berikut :

Gambar 1

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan uraian sebagaimana telah diuraikan diatas,dapat dirumuskan hipotesi penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara parsial dan dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura
2. Terdapat pula pengaruh kemampuan dan motivasi secara Simultan dan dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif.metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu objek, suatu system pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi,gambaran atau lukisan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu,dalam hal ini secara aktual dan cermat.(Sugiyono 2011:13).

Lokasi dan penelitian yang dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Jayapura.Secara geografis Kantor Sekretariat DPRD Kota Jayapura berada di Jl. Abepura-kotaraja, waktu penelitian mulai Mei s/d Juli 2013.

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kota Jayapura yang berjumlah 59 orang/pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kota Jayapura yang berjumlah 59 orang/pegawai yang diambil dengan menggunakan *sampling jenuh*.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2(dua) yaitu variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

1. Variabel bebas (*Independent*) merupakan variabel X dapat mempengaruhi sebab timbulnya atau perubahan variable dependent (variable terikat). Maka variabel dalam penelitian ini adalah Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2).
2. Variabel Terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen).maka variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan (X1)

Kemampuan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai dengan harapan atasan /pimpinan. Adapun indikatornya meliputi: diklat yang diikuti, tingkat pendidikan, masa kerja, dan pengembangan diri.

2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugas demi pencapaian tujuan organisasi indikatornya meliputi rangsangan (gaji atau upah), keamanan, sikap positif.

3. Kinerja (Y)

Kinerja pegawai adalah prestasi/hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. indikatornya meliputi: pemenuhan waktu kerja, efektivitas dan efisiensi kerja, dan inisiatif dalam pekerjaan.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Variabel

Secara deskriptif hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabulasi frekuensi, dimana nilai rata – rata dari masing – masing responden dalam skala likers dengan angka 1 sampai dengan 5 dimana:

Bobot Nilai 5 = Sangat Setuju
Bobot Nilai 4 = Setuju
Bobot Nilai 3 = Ragu - Ragu
Bobot Nilai 2 = Tidak Setuju
Bobot Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju

2. Analisa Inferensial

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis yang umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linear. (Yamin dan Rasyid, 2012:241).

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda (Widayat, 2004:177) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai
a = Kinerja Pegawai apabila kemampuan dan motivasi tidak berubah (konstanta).
b₁ = Koefisien regresi perubahan kinerja apabila kemampuan berubah satu tingkat.
b₂ = Koefisien regresi perubahan kinerja apabila Motivasi berubah satu tingkat
X₁ = kemampuan pegawai
X₂ = motivasi pegawai
e = variabel diluar model

Uji Hipotesis

Uji t yaitu pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.(Yamin dan Rasyd, 2012:244).apabila hasil perhitungan t hitung $>$ t table maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila t hitung $<$ t table,maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan demikian variable bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

Uji F yaitu uji pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas yang variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Yamin dan Rasyid 2012:244). Apabila hasil perhitungan F hitung $<$ F table maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dari model regresi tidak menjelaskan variabel terikat.sebaliknya jika F hitung $>$ F table maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X (X_1, X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda mampu menjelaskan variabel terikat.

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependent, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak.Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.Mendeteksi apakah data distribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik.Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonalnya dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya

Uji Multikolineritas

Tujuan Uji ini adalah tidak boleh terdapat multikolinearitas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak melebihi lima maka disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas.(Santoso 2000 dalam Sangadji Mamang 2010:249)

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain .jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas , sementara itu, untuk varians yang berbeda

disebut heteroskedastisitas . model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Umar, 2011 :178)

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskripsi Variabel

Deskripsi Hasil Kemampuan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 59 responden dapat diketahui bahwa tanggapan yang diberikan oleh responden didominasi dengan jawaban setuju (S) yaitu sebesar 42%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya menyatakati setuju dengan pertanyaan dari variabel Kemampuan.

Deskripsi Hasil Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 59 responden dapat diketahui bahwa tanggapan yang diberikan oleh responden didominasi dengan jawaban setuju (S) yaitu sebesar 41%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya menyatakati setuju dengan pertanyaan dari variabel Motivasi.

Deskripsi Hasil Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 59 responden dapat diketahui bahwa tanggapan yang diberikan oleh responden didominasi dengan jawaban setuju (S) yaitu sebesar 51%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya menyatakati setuju dengan pertanyaan dari variabel Kinerja.

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.129	2.369		3.331	.000
Kemampuan	.283	.103	.318	2.743	.008
Motivasi	.349	.103	.294	3.404	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada table 4.2 diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y + 8,129 + 0,283X_1 + 0,349X_2 + e \quad (2)$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a) Konstanta $a = 8,129$, menunjukkan harga konstan, dimana jika nilai variabel independen sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) sama dengan 8,129

- b) Koefisien $X_1=0,283$, artinya jika variabel kemampuan (X1) ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura sebesar 0,283.
- c) Koefisien $X_2=0,349$, artinya jika variabel motivasi (X2) ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura sebesar 0,349.

Uji Hipotesis

t hitung $X_1 2,723 > t_{table} 2,003$ dan nilai $sig.=0,008 < 0,05$. hal ini menunjukkan variabel kemampuan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

t hitung $X_2 3,404 > t_{table} 2,003$ dan nilai $sig.=0,001 < 0,05$. hal ini menunjukkan variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini menempatkan variabel motivasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura. hal ini bias dilihat nilai t hitungnya (3,404) yang lebih besar dibandingkan variabel kemampuan yaitu sebesar 2,723.

Uji F (secara simultan)

Tabel 2
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90.812	2	45.406	15.942	.000 ^a
Residual	170.171	56	3.039		
Total	260.983	58			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

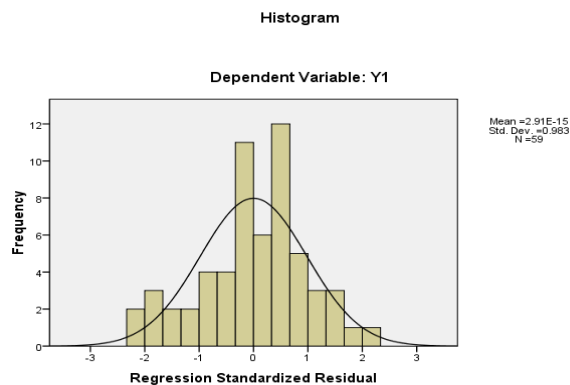
b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa menunjukkan nilai F hitung (14,942) > dari F tabel (3,16) sedangkan signifikan (0,000) < dari 0,005. sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau serentak antara variabel kemampuan dan variabel motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura.

Uji Asumsi Klasik

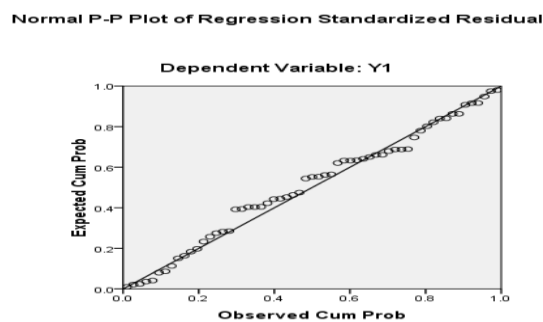
Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependent, independent atau keduanya normal, mendekati normal atau tidak.



Gambar 2

Dari gambar grafik 2 dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal



Gambar 3

Dan untuk gambar grafik normal plol terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal,serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan gambar 3 menunjukan pola distribusi normal. maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Untuk medektesi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Coefficients^a

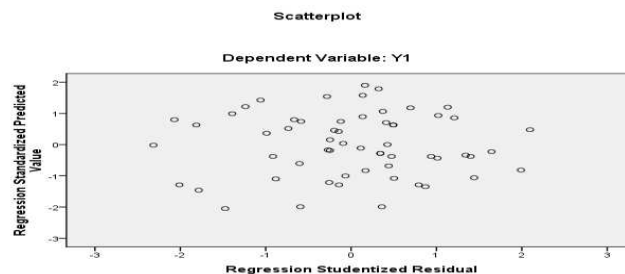
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.660	1.514
X2	.660	1.514

a. Dependent Variable: Y1

Dari tabel diatas menunjukan bahwa seluruh variabel independent memiliki *tolerance* diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar acak serta tersebar.hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedasitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebas yaitu, kemampuan dan motivasi.

Hasil pengujian menunjukan bahwa secara parsial variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura.dapat dilihat dengan nilai sig. $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,723 > t \text{ tabel } 2,003$.

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura. dapat dilihat dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,404 > t$ tabel 2,003.

Hasil penelitian ini juga menempatkan variabel motivasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura. hal ini bias dilihat nilai t hitungnya (3,404) yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kemampuan.

Untuk hasil pengujian hipotesa secara simultan, hasil menunjukan bahwa variabel kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis yang menggunakan uji parsial (uji t) dan uji Simultan (uji F) diketahui bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat memberikansaran kepada Pihak pimpinan Sekretariat DPRD Kota Jayapura untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yang terjadi pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura. Hal ini dapat dilihat dengan besarnya pengaruh kemampuan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz Asnel, 2008, "*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karyatama Konsultan Di Jayapura*", Skripsi Tidak Dipublikasikan Uniyap, Jayapura
- Anggreani Nenny, 2006, "*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Indonesia Bandung*", STSI, Bandung.
- Ibrahim, Muhdi B.HI, 2011, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan Pertama, Citapustaka Media Perintis, Bandung.
- Ibrahim, Muhdi B.HI, 2011, "*Manajemen Sumber Daya Manusia lanjutan*", Penerbit Madenatera, Medan.

- Mas'ud Marwah, 2010, "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Jayapura Selatan Kota Jayapura*", Skripsi Tidak Dipublikasikan Uniyap, Jayapura.
- Rasyid Abdul dan Yamin Moh, 2012, "*Metode Penelitian*", Penerbit Perdana Publisier, Medan.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah, 2010, "*Metode Penelitian – Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*", Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sulistiyan Ambar Teguh Rosidah, 2009, "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*", Edisi Kedua, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siwasto H.B, 2005, "*Pengantar Manajemen*", Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2011, "*Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*", Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein, 2011, "*Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*", PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Widayat, SE, MM, 2004, "*Metode Penelitian Pemasaran*", Edisi Pertama, Universitas Madrasah Malang (UMM),